

2023年个人管理心得体会 管理个人学习 心得体会(精选20篇)

每一次培训都是一个宝贵的机会，我们应该珍惜并从中汲取经验和教训。下面是一些工作心得参考，希望可以帮助大家更好地理解和运用总结的方法和技巧。

个人管理心得体会篇一

按照__集团公司“总体规划、统一模式、分步实施”的总体要求，自上而下地组织推进全面预算管理，通过强化预算考核评价，推动了公司精细化管理，取得了较好的效果。下面笔者结合工作实践谈几点体会。

一、领导重视是发挥预算作用的前提

董事会、总经理不仅要挂帅“全面预算管理”的授权、预算的审批等具体环节，而且要将全面预算管理作为企业的一项全面系统工程来加以重视。

预算管理工作要建立单位、部门行政主要负责人责任制。开展全面预算管理是企业强化经营管理、增强竞争力、提高经济效益的一项长期任务，因此要将其作为加强内部基础管理的首要工作内容，要成立预算管理组织机构，确定预算管理的第一责任人为各单位、部门的行政主要负责人，切实加强领导，明确责任，落实措施。

总会计师应主管全面预算和经济运行责任制考核工作，这样便于从公司层面随时组织、协调预算及考核工作，同时也便于将全面预算和经济运行责任制考核工作结合在一起，使“预算考核是考核的基础，考核是预算的工具”的理念成为现实。同时，公司财务部也应设立综合管理科从事全面预算、经济运行责任制财务指标考核工作，这样便于预算与考核工

作的同步开展，也保证了预算这项系统工程的人员配备。

二、必须推进资金预算管理

资金预算管理是做好企业内部资源管理的重要环节，2008年公司对各子公司、本部账户进行了清理，对各子公司基本账户、结算账户、收入账户、支出账户进行了确定。通过账户清理与资金预算的编制上报，使有限的资金合理有序地流动，控制了资金风险。公司每月定期组织各预算单位填报、审核、汇总和执行资金预算表，并纳入经济责任制考核，实现了资金流带动物流和业务流有效运转的目的。具体措施有：一是通过资金预算的编制，将公司销售部门、采购部门、生产部门等相关部门围绕资金流实现了有效联动。每月的资金平衡例会都会涉及到收入的单位和花钱的单位，通过资金预算这根线把这些单位牵动起来，什么时候收回钱，什么时候该花钱、花多少钱，通过预算管理得到整合。二是通过资金预算降低财务费用。通过资金预算整合和财务公司委贷的手段，降低财务费用，实现经济效益，同时保障了资金流。2008年1~11月份共委贷2.3亿元，节约财务费用920万元。三是合理使用票据结算。通过预算的控制，合理地开具，合理地支付，化解了资金需求紧张问题。四是强化资金分析评价机制。通过下发经济责任制考核通报、资金平衡例会考核和评价管控资金，加速资金周转。五是调整资金结构，提前归还贷款，降低财务费用。2008年，提前归还开发银行2556万元的技改贷款，节约利息支出145万元；提前归还财务公司流动资金借款6000万元，节约利息支出39万元。2009年，用兵器集团公司短期融资券贷款置换民生银行贷款8000万元，节约利息支出158万元；提前归还民生银行贷款3000万元，节约利息支出39万元。

三、全面预算的核心在于“全面”

全面预算的全面性体现为全员性、全程性和全方位。全员性是指全面预算管理涉及公司各部门，需要全员参与、共同完

成，任何环节出现问题都会影响整体效益；全程性是指预算管理活动从编制、执行控制、考核分析、绩效评价及奖惩均渗透到公司经营活动中的每个环节，表现为全过程的预算管理；全方位是指预算管理包括经营性预算、资本性预算、资金预算等各方面预算。

按照“制度表格化，表格责任化”的预算管理模式，公司2009年全面预算中包含129张表格，内容涉及生产、销售、材料、职工薪酬、燃料动力、工具工装、试验、废品损失以及折旧、大修理费用、维修费、办公费、招待费、车辆费用等，覆盖了产、供、销各环节及料、工、费各领域。这些表格围绕着兵器集团公司下达的年度财务指标以及本公司的年度经营目标，综合考虑了各项因素，系统地反映了公司的整体预算面貌，便于做出准确的预算决策。

四、预算是考核的基础，考核是预算的工具

为发挥预算的管控作用、体现预算管理的权威性，必须对预算执行结果进行跟踪、分析和考核。如果没有以预算为基础的考核，预算就会流于形式，失去控制力；反之，如果考核没有预算做基础，考核也是无的放矢，既无说服力也无效果。因此，预算考核评价体系与企业原有的经济运行责任制财务考核相互融合的模式会更加有效。

公司原先的经济运行责任制考核是在固定范畴内，在上年度预算执行情况的基础上，相应地增加或减少有关资源项目的预算额，以确定未来一定期间的预算。这样做的弊端有：一是考虑不到公司的整体运营情况，造成“以点带面”的不足；二是基础资料的匮乏，只能使用有限的资料，无法考虑综合因素；三是指标的制定方法单一，且一般一次就确定指标，被考核单位没有申述的机会。这些弊端使考核存在指标不准确，难以评价考核的结果，无法准确地实施奖罚，造成考核乏力。因此，公司2009年经济运行责任制各项财务考核指标全部以全面预算为基础来制定。这样做有以下优点：一是全面预算

是综合性预算，从各基层单位的成本、费用确定，到财务报表的编制完成，始终围绕着兵器集团公司下达的年度财务指标以及公司的年度经营目标，采用与先进企业的对标管理，考虑了各方面的综合因素，是真正全面的预算；二是全面预算涉及到生产各领域、各单位，从材料消耗定额、动力能源消耗定额、工具工装消耗定额、产品工时定额到所有各项费用，资料齐全，内容详尽，使用这样的基础资料确定考核指标，能有效提高指标的准确性和可操作性；三是全面预算是按照预算程序几下几上后形成的，各基层单位均有阐述的机会，便于确定合理的考核指标。

五、全面预算应“刚”“柔”并济

随着经济活动的日益多样化和复杂化，现代企业管理对全面预算提出了越来越高的要求。企业一方面需要预算与其战略目标相协调，为企业的可持续发展服务；另一方面也需要科学而又切合实际的预算来为其生产经营的高效运行提供必要的保证，这些都要求全面预算管理必须把预算的刚性与柔性有机地结合起来。

对于全面预算管理而言，过度强调预算管理的刚性容易造成“预算死角”，致使预算脱离实际，失去应有的效力；过度强调预算管理的柔性容易造成“预算松弛”，会降低预算的权威性和执行力。企业在全面预算管理的过程中，应在年度预算目标、年度预算、全面预算管理组织、预算执行以及预算考评等方面保持一定的刚性，增强预算管理的执行力和约束力，确保全面预算方案的有效实施；同时在预算的整体制订、预算编制、预算指标的分解以及预算适时调整等方面保持一定程度的柔性，季度预算、月份预算在预算年度总量不变的前提下应随市场订单而变化，在编制预算时要将资源要素划分为变动费用、半变动费用和固定费用，并以此为基础建立预算数字模型，按照市场变化实现预算的快速反应，提高对预算执行过程中发生不确定因素的弹性适应能力和处理能力。如此一来，在硬约束的框架下根据实际情况或突发事件进行

必要的弹性调整，刚柔并济，才能推动全面预算制度在企业的顺利实施，保证生产经营目标的顺利实现。

个人管理心得体会篇二

文化管理是当前比较热门的一个概念，也是企业发展的重要战略之一。随着经济的发展，企业文化已成为许多成功企业的核心竞争力。作为一个管理者，在学习和了解企业文化管理的同时，也需要加强自身的文化管理能力。本文将就个人学习文化管理的心得体会进行探讨，以期对大家能够提供一些有价值的参考。

一、重视公司文化

在一个企业中，公司文化是企业的灵魂，是企业的精髓所在。对于一个管理者来说，必须要重视公司文化的重要性，不能随随便便地忽略掉。如果管理者忽视了企业文化，那么公司的规模和发展也会严重受到影响。因此，作为一个管理者，要时刻关注公司的文化建设，可以从各个层面去了解、研究和实践，不断提升个人的文化管理能力。

二、注重形成企业文化

企业文化不是一蹴而就，需要长期的沉淀和积累。管理者可以从建立团队文化、加强员工培训、举办企业活动等方面去打造企业文化，搭建良性的企业文化氛围。文化建设需要一个长期的过程，需要在每一次的具体实践过程中不断调整和完善，不断适应公司的新需求和新变化。

三、重视员工文化管理

员工是企业文化的生力军，员工文化管理成为企业文化建设的重要手段。在员工文化管理中，管理者需要注重员工情感的管理，关注员工的思想动态、工作情况和职业发展等方面，

让员工在良好的文化氛围下工作；同时也需要注重企业价值观的培养和员工的价值观塑造，建立企业共同的价值观和文化理念。

四、强化文化运营能力

企业文化的建设需要管理者具备文化运营的能力。运营能力主要包括市场开发、合作伙伴建立、品牌推广等等。通过运营能力的提升，可以区分公司与众不同的文化特色，推广企业品牌，在市场上快速地占据优势地位。作为一个管理者，提高文化运营能力是非常关键的，只有不断提高自身的运营能力，才能推动企业文化的发展和进步。

五、不断学习与总结

在文化管理中，个人的学习和总结是相当重要的，这不仅有助于提高自身的管理能力，还可以让管理者更好地引领企业文化的发展。如何学习和总结？管理者可以通过阅读企业文化经典书籍、拜访企业文化成功案例、参加文化管理课程等不同的方式去学习和总结，从而发掘出企业文化发展的新思路和新方法。

总之，个人学习文化管理是一项艰巨的任务，需要管理者有耐心、有责任心、有独立思考能力。通过不断地努力和实践，慢慢地积累文化管理经验，提高自身的管理能力，不断推动企业文化健康发展，对于企业的未来发展更有帮助。

个人管理心得体会篇三

全面预算管理是一种系统的管理思想和方法，是一种有效的管理控制手段和优化企业管理的方法。推行全面预算管理，对企业建立现代企业制度、提高管理水平、增强竞争力有着重要的意义，从而提高企业经济效益。

一、全面预算的意义

全面预算是关于企业在一定时期内经营、资本、财务等各方面的总体计划，它将企业全部经济活动用货币形式表示出来。全面预算的最终反映是一整套预计的财务报表和其他附表，主要是用来规划计划期内企业的全部经济活动及其相关财务结果。按其涉及的业务活动领域，全面预算可以分为财务预算和非财务预算。其中，财务预算是关于资金筹措和使用的预算；非财务预算主要是指业务预算，用于预测和规划企业的基本经济行为。

全面预算管理是指企业在战略目标的指导下，对未来的经营活动和相应财务结果进行充分、全面的预测和筹划，并通过对执行过程的监控，将实际完成情况与预算目标不断对照和分析，从而及时指导经营活动的改善和调整，以帮助管理者更加有效地管理企业和最大程度地实现战略目标。

二、全面预算的必要性

迄今为止，在经济发达的国家和地区几乎所有的大中型企业都要进行预算管理，它已成为国际上通行的企业管理方法。近年来，这种现代管理模式的理论方法和成功经验日益被我国企业所重视和接受，特别是大中型工商企业纷纷把全面预算管理当作企业加强集权管理，实现集团公司对分公司内部控制的重要手段和作为开展集团化管理的突破口。但在实际工作中，由于我国正处于现代企业制度的建立阶段，在全面预算管理的推进中存在一些认识和实务上的误区和盲区，其科学性和合理性有待改进，比如预算与企业战略脱节、缺乏预算管理组织体系保障、在预算控制和考评等方面都未给予应有的重视等。

三、对全面预算管理认识不到位

部门控制资金支出的计划和措施。事实上，尽管各种预算最

终表现为财务预算，但预算管理决不只是财务部门的事情。财务部门的作用主要是从财务角度提供关于预算编制的原则和方法，并对各种预算进行汇总和分析。从而使预算管理的全面控制约束力得不到很好的发挥，最终导致全面预算管理陷入困境。

目前，很多企业还不能准确的把握全面预算管理的定义，以至于单纯的认为预算是财务行为，应由财务部门负责预算的制定和控制，甚至把预算理解为是财务部门控制资金支出的计划和措施。全面预算管理是集团业务预算、投资预算、资金预算、利润预算、工资性支出预算以及管理费用预算等于一体的综合性预算体系，预算内容涉及业务、资金、财务、信息、人力资源、管理等众多方面。尽管各种预算最终可以表现为财务预算，但预算的基础是各种业务、投资、资金、人力资源、科研开发以及管理，这些内容并非财务部门所能确定和左右。财务部门在预算编制中的作用主要是从财务角度为各部门、各业务预算提供关于预算编制的原则和方法，并对各种预算进行汇总和分析，而非代替具体的部门去编制预算。

四、预算编制方法过于模式化

预算编制是集团企业实施预算管理的起点，也是预算管理的关键环节。集团企业采用什么方法编制预算，对预算目标的实现有着至关重要的影响，从而直接影响到预算管理的效果。

不同的预算编制方法适应不同的情况。西方国家尤其是美国编制预算时分别采用固定预算、弹性预算、滚动预算、零基预算和概率预算等方法。我国多数集团企业在实际工作中多采用增量或减量预算编制方法。原因主要有三个方面：(1)增量或减量预算的编制简便，只是对上一年实际数据进行增减调整形成本期预算，不需要花费太多的工作量也能使预算指标接近实际；(2)可以为预算指标确定中的讨价还价行为留下空间；(3)承认历史水平的合理性。

尽管增量或减量已经考虑了某些非正常因素，但确立增量或减量的幅度在很大程度上具有主观性，致使预算的编制未能真正起到提高效率的作用。

按照实施预算管理的目的，在编制预算时必须结合具体部门、单位的实际情况，对不同的经济内容应该采用不同的预算编制方法，而不能将预算编制方法模式化，更不应该希望通过标准化预算管理软件的应用代替预算编制方法的选择。

五、全面预算松弛

目标不一致和利益冲突往往产生预算松弛现象。目标不一致，会导致各利益集团之间的利益冲突。在传统预算中，目标不一致主要体现在预算的执行过程，表现为一种消极的对抗或抵触。在现代预算中，目标不一致主要体现在预算的编制过程，表现为预算指标的松弛。另外，信息不对称也会出现预算松弛现象。在预算管理中，信息不对称是指下级拥有与预算有关的信息而上级不拥有，这种不对称表现在预算编制过程中，下级参与预算使得上级有机会了解各部门的真实情况，接触到各部门的一些私有信息，但这种接触不是直接的。下级可以修饰提供给上级的信息，或限制信息的供应量，上级得到的可能是不完整的及非原始的信息。在这种情况下，下级凭借自己的信息优势，自然会利用参与预算的机会，建立较为松弛的预算。

六、缺乏全面预算管理的组织体系保障

全面预算管理工作能否做好，主要依赖组织的保障。各级企业领导都要融入预算管理，要选择专业人才来组织和控制预算管理。但我国企业在全面预算管理过程中，普遍存在缺乏全面预算管理组织体系保障的问题。一方面中国尚有部分企业未设置专门的全面预算管理机构，从总体上看，在我国由专门的预算机构做出预算决策的企业不到20%。另一方面，由于全面预算是在财务收支预算基础上的延伸和发展，以至于很

多人都认为预算是财务行为，应由财务部门负责预算的制定和控制，许多企业的生产、销售等基层业务部门并不参加预算的编制过程，这就进一步削弱了预算的科学性和权威性，造成企业预算的软约束，是预算缺乏可操作性；而且即使预算不脱离实际，没有基层人员的参与。在预算执行过程中也会遇到很大的阻力。

七、全面预算管理的控制和考评机制不健全

而没有对预算差异进行深入的、定量的分析，难以确定预算差异产生的原因，无法把预算执行情况与企业经营状况有机地联系在一起。事实上，预算作为一个系统的过程，对它的编制、执行、监控和调整都应给予重视，忽略其中任何一个环节都将影响预算作用的发挥。

八、完善集团全面预算管理

针对集团在预算管理中存在的问题，为加强集团全面预算管理，提高企业管理水平，促进企业的健康稳定发展，提出了以下改进措施：

(一) 建立编制预算的科学理念

促进预算管理的理念的提高关键在于培养和提高企业管理者的职业素质，要求管理者深入理解“以企业战略为基础”的管理观念，真正形成面向市场，以营业收入、成本费用、现金流量为预算重点的整体性预算管理理念。其次，要“以人为本，关注预算道德”，以全面提高预算工作的效率和效果。集团及饭店各级负责人必须亲自实行预算的执行，集团高层要全程参与和支持，把实施全面预算管理看成“使企业的资源获得最佳生产率和获利率的一种科学有效的方法”。只有提高了认识，统一了思想，才能在行动上自觉地完善预算管理的措施和方法，才能实现企业的战略目标。

(二) 确定科学可行的预算目标

全面预算管理的过程，是战略目标分解、实施、控制和实现的过程，全面预算编制的起点应是企业的发展目标和战略规划，企业应根据自己要达到的目标来决定需要的资源种类和数量。预算的目标、内容及模式能够反映出企业在不同时期的战略重点。为使企业能够持续稳定发展，在制订预算目标时，应充分体现企业战略目标。预算目标的制订过程也是资源配置以及投入产出指标的确定过程。一般情况下，为了尽快实现企业战略目标，集团高层通常倾向于较为紧缩的预算，然而紧缩的预算却容易挫伤员工的积极性而为了完成业绩目标，基层部门又倾向于较宽松的预算，但是宽松的预算与企业战略目标又不相符。因此，企业在制订目标时必须有一个标准。预算目标的标准一般分为外部市场标准和企业内部标准两种，外部市场标准偏向于市场的竞争要求，而企业内部标准侧重于客观实际。通常，外部标准优于内部标准，但是，当内部标准优于外部标准时，企业就应该继续优化内部标准，使企业目标的科学性和先进性得到保障。

体目标而非是预算目标。从整体来看，实现预算目标本身不是目的，预算仅是企业达到总体目标的手段，预算目标要服从于企业目标。(5) 考核预算指标要分清部门和业务的性质。对标准成本中心，实际成本低于预算通常是有利差异，但对无限制费用中心，实际成本低于预算未必有利。鉴于此，一旦确定了预算标准，就没有必要再向下级施加压力，要求有利的预算差异，更不应在评价业绩时赋予有利差异过多的权重。

此外，当前预算管理指标考核比较呆板，没有充分考虑可变因素，财务指标比较多，非财务指标几乎没有涉及，不能科学的考核各责任中心，加上激励机制的落后，平均主义的思想严重，影响预算的评价和奖惩。因此，建立全面预算管理考核指标的体系和科学激励的方法，已经显得十分紧要。由于在执行全面预算管理时，已经建立各个责任中心。因此，

全面预算管理考核时对各个责任中心在实施全面预算结果进行检测和评价。通过考核，一方面可以及时地收到相关执行信息的反馈并实施相应的防范措施，可以发现和分析问题，对下一期预算工作和经营活动的改进提出建议。另一方面，也是对员工在实施全面预算管理情况的一种评价，对其以往的执行情况进行奖惩。

综上所述，全面预算不仅必要而且可行。随着企业战略管理的日益深入，平衡记分卡的广泛应用以及作业基础观念的不断强化，我们相信战略导向全面预算必将成为企业全面预算发展的大趋势。

个人管理心得体会篇四

第一段：引言，介绍学习文化管理的重要性（200字）

随着现代社会的不断发展和进步，人们对于自学的要求也日渐提高。一方面，随着知识体系的不断拓展，人们需要学习更多的知识；另一方面，面对日趋激烈的竞争和复杂多变的社会形势，个人需要不断提高自己的管理能力。而个人学习文化管理，更是一种有效的方式来有效提高自己的学习和管理能力。本文将从学习、文化和管理三个方面，探讨个人学习文化管理心得体会。

第二段：学习方面的体会（200字）

学习是人生的一部分，也是提高个人能力和水平的关键。一直以来，我都坚持通过学习来提高自己的个人能力和水平。在学习的过程中，我发现了一些宝贵的心得和体会：首先，要坚持学习，毅力非常关键。其次，要有计划地学习，这可以让自己更加高效地完成学习任务。最后，请学会思考和总结，对于学习的内容进行透彻思考和理解，才能更好地提高自己的学习效率。

第三段：文化方面的体会（200字）

文化是衡量一个人素养高低的标志，也是一种人类社会不断发展和进步的重要因素。在个人学习文化管理的过程中，我深刻理解了文化对于人的影响和作用。我的文化学习主要有两个方面：一方面，我注重了解和研究当下流行的文化产物，比如电影、音乐和书籍等，来提升自己的文化修养；另一方面，我也学习了一些传统文化，比如诗歌、书法和绘画等，来拓宽自己的文化视野。

第四段：管理方面的体会（200字）

管理是一种综合能力。在个人学习文化管理的过程中，我自己也在积极探寻、学习和提高自己的管理能力。在实际的学习过程中，我发现提高个人管理水平有三个要点：第一，要注重方法论；第二，要注重个人技巧和意识，例如说计划、安排、分配等；第三，要注重领导力、人际关系的处理能力等。总之，只有综合提高了这几个方面，才能够更好地在管理方面实现个人提升。

第五段：总结，并提出建议（200字）

通过上述的学习、文化和管理体会，我发现个人学习文化管理对于提高个人能力和素养非常重要。但是，想要做到这一点，需要个人有耐心和持之以恒的努力。同时，也需要注意管理的综合能力和文化修养等多方面的提升。希望更多的人能够注重个人学习文化管理，争取实现自身的生活和职业的提升。

个人管理心得体会篇五

第一段：引言（约200字）

学习文化管理是人们在日常生活和工作中必须掌握的基本技

能。这些技能包括了对自己的时间、任务、目标、资源等方面的统筹规划和合理布置。在多年的学习和实践中，我逐渐领悟到了个人学习文化管理的一些心得和体会。下面我将分享这些心得，希望能够对大家的学习有所帮助。

第二段：认识自己（约200字）

一个人的学习文化管理必须从认识自己开始。我们需要知道自己的优点和缺点、性格特征和学习习惯等情况。只有了解了这些，我们才能在规划学习计划和管理学习过程时做出正确的选择和决策。同时，也需要认识到自己的目标定位和职业规划，这样才能更好地把握学习的方向和重点。

第三段：合理规划（约200字）

一个人的学习文化管理需要从制定学习计划开始。有计划地安排学习时间、任务和目标，可以更有效地提高学习效率和成果。在制定学习计划时，需要考虑个人的时间、资源和任务分配等问题，以确保学习计划的合理性和可行性。同时，还需要灵活应对意外情况的发生，随时调整学习计划，以确保学习计划的顺利完成。

第四段：有效执行（约200字）

一个人的学习文化管理需要从执行学习计划开始。制定学习计划只是一个开始，真正的关键在于执行学习计划。在执行学习计划时，需要关注学习方法和技巧，不断优化和改进自己的学习方式。同时，还需要学会自我激励和管理，保持高度的学习热情和动力，以提高学习效果和成果。

第五段：总结展望（约200字）

学习文化管理是一项持续的过程，需要我们不断总结经验教训，不断改进和提高自己的学习能力和素质。通过认识自

己、合理规划、有效执行等方面的努力，我们可以更有效地管理自己的学习，达到更高的学习成果和职业发展。因此，我希望未来的学习生活中，大家能够持续关注和提升自己的学习文化管理能力，不断挖掘和发挥自己的潜力。

个人管理心得体会篇六

作为一个优秀的管理者，必不可少的沟通是管理的关键，这包括了与员工和领导的上传下达，与其他部门及供应商的工作协商，以及处理客诉时与顾客之间的交涉，很多问题都需要我们以良好的沟通解决，如果沟通不当不但解决不了问题，反而制造更多不必要的麻烦。在工作中我有过这方面的实践，企业针对员工的管理有很多细则，对于不同违规情况也有不同的惩罚制度，以往员工犯错只是开罚单交到员工手里，告诉他哪里错了就完事了，这样导致员工情绪不满，不明白自己为什么错了，甚至有些员工觉得伤了他的自尊，对我们有逆反心理，怀恨在心。结果可想而知，员工还会有下次再犯的情况，我们与员工越来越疏远，我们的管理工作越来越难以执行。在合理运用沟通之后，情况得以好转，不久前一名员工因销售忙碌未能及时完成柜组安排的任务，与我的同事发生争执，最后发展到口角，这个结果正是因为缺乏沟通，管理者未能仔细聆听员工解释，才导致矛盾的发生。在这之后我去跟员工谈话，我首先仔细听了听员工的想法，发现此事其中所存在的误会，并站在他的角度分析确实是那位同事过于着急，没有认真听他解释，然后换位分析他动_也是不对的，员工与管理者之间要相互尊重，应该相互配合各自的工作，这样才能达到“双赢”的目标。最后，总算是说服了员工与我的同事相互道歉，和平化解了这次纠纷。正是良好的沟通可以化解误会、解决问题，可以保证我们的管理工作的顺利进行。

不仅仅是我们工作中的沟通，培训课程里面还有很多内容都需要运用到工作实践中去，正如我们现在工作所缺乏的，品牌vip顾客的管理，优秀店长培训及其表率 and 领导作用以及系

统内兄弟门店的相互沟通，这些都需要在以后工作下功夫改进，做好了这些基础的工作才能保证业绩蒸蒸日上。

作为一名管理人要顺应企业的发展、跟上企业飞速发展的步伐。我要将尽自己所能把所学到的知识用于实际工作中，保证在政治上、思想上、组织纪律上、工作责任上始终保持先进性，用一份做人的真诚和爱心、一份责任完成好商场交给的每一项工作。

个人管理心得体会篇七

近几年来，我们_的确在一步一个脚印向前迈进，产值、产量、销售额、利税都在逐步得到提升，来势是喜人的。这喜人的来势得益于公司近年来一系列改革提升的动作，比如销售管理方案的改革、团队合作精神的加强、员工执行力的增强等等。也正可能是我们被这喜人的来势喜晕了头，去冬今春以来，各地市场、甚至是中石化总部接二连三传来我公司产品质量检验不合格的消息，有的市场甚至杜绝我公司某些产品进入市场，将我公司已经进入市场的产品退回了我们公司。

此情此景，犹如晴天霹雳，我们所有_人也的确应该惊醒、应该清醒了。

我们每个_人都问问自己，你是否常常这样说或者这样想：我在_算什么?质量与我有什么关系?我一个人的质量责任心的大小对_整个企业能起到什么作用，对企业也不会有什么影响。我们曾经这样讲过、曾经这样想过吗?如果我们这样说过或者这样想过，那么我们就大错特错了。不管我们是部门的工作人员，还是生产厂的管理和工作人员，我们每个人都与产品质量是息息相关的。我们每个人都是_这部大机器中的一颗螺丝钉、一个小部件，任何一颗螺丝钉、任何一个小部件的损害都将影响_这部大机器的正常运转。我们试想一下，如果我们每个坐机关的管理人员不认真履行自己的岗位职责，每个工厂的管理人员不去管理生产过程和产品质量，每一个生产

线上的操作工、每一个质量检验人员都对产品的合格率视而不见，充耳不闻，那么我们效益从何谈起，我们厂的辉煌明天靠什么来创造发展，我们赖以生存的基础又靠什么呢？质量与我们每个人都有着密切的联系，我们要竭尽全力搞好产品质量，归根结底是要提高我们的质量意识，提高我们的工作质量，这样才会提高我们的经济效益，提高我们的生存质量。

生产出高质量的产品就是一家企业最根本的工作任务，没有质量，谈什么品牌、发展、竞争都是空话。我们要获得效益，最根本的还得要让我们的产品有良好的、过硬的、稳定的质量，这才是产品立足的基石。如果我们不重视产品质量，产品达不到用户的要求，我们的效益就会受到损失，我们大家的收入就会受到影响。任何一个岗位的疏忽和轻视都会对企业的整体质量造成不同程度的影响，我们都是企业的主人，企业的生存和我们每个人的思想、工作都息息相关，我们要为了企业的发展而努力工作，用心工作。_给我们每个人提供了赖以生存的经济来源，假如我们不用心工作，将是自毁长城、自挖墙角、自断后路。_的命运、我们个人的命运其实就把握在我们自己的手中。我们每个职工应该意识到把握质量就是给企业添砖加瓦，就是把握自己，把握未来。我们每个职工都要视责任如泰山，视产品在手中，质量在心中，细节在精益求精中，把质量是企业的生命这一观点溶入到我们的脑中、融入到我们的心中、融入到我们的岗位工作中。这样，我们的企业才会在可持续发展的道路上充满生命和活力。

公司董事长和总经理针对我们公司目前的实际情况，准备在下半年开展系列整顿的活动月，说明公司高层领导已经对目前的现状有了清醒的认识和应对的措施。公司几个主要领导都在质量活动月动员大会上强调产品质量就是人品质量这个观点，也就是在告诉我们说质量是人控制的，不管在什么条件和情况下，人的因素是第一位的，人是管理机器的主体，人决定质量，而非机器决定质量。质量也是一种责任心的培养，实际上，我们都知道，产品质量是我们每个职工干出来的，

如果我们没有较高的责任心和主人翁的责任感，是生产不出合格的产品。因此我们每个职工都应该提高自身思想素质和业务素质，把产品质量意识深入到每个人的心中，严把质量关，从现在做起，从我做起。

我是一名办公室工作人员，虽然我没有参与产品的生产，但是，办公室的工作性质影响和制约着各个岗位的员工的工作责任心，所以我本人的工作质量也涉及到产品的质量。在我们的工作和生产的过程中，我们各个岗位都要加强联系和沟通，尤其是思想和工作过程问题的沟通，这样做，就会在一定的程度上减少我们的损失，提高我们的产率，提升我们的工作质量。

质量，就是我们生存的准则；质量，就是我们每个人对忠诚的显示；质量，是我们每个人的责任；质量，就是生命。一个企业没有了质量，没有了诚信，也就没有了市场，也就失去了生存的能力。各位人，你有危机感吗？如果没有了，我们将何去何从？我们的生活将如何维持？为了的发展和繁荣，同时也为了我们自身生活的安定，请我们每个人关心质量，提升自己的人品质量，提升自己的工作质量，精心生产出合格产品，让优质的产品和优质的质量托起我们辉煌的明天！

个人管理心得体会篇八

财务管理是企业从事财务管理活动的根本指导。通过财务管理的学习，我对财务管理的目标、财务管理的意义、财务管理的手段等有了更加深入的认识，也让我从财务管理的学习中深刻体会到新形势下加强企业内部财务管理的重大意义。

内部财务管理是企业管理的核心环节，各企业应在充分认识的基础上，采取措施，建立完善的内部控制机制，形成以法人治理结构为依托的全员、全过程、全方位管理与控制网络，搞好资金流、物资流、信息流的控制和管理，防范和减少财务风险，促进企业经济增长方式的根本性转变，提高经济效

益。概括起来，主要有以下几点：

(一) 理顺财务组织结构

企业对各项经济活动控制得好坏，关键取决于其组织是否有效。企业组织结构既是发展变化的，又是相对稳定的，企业应根据自身的经营规模、内部条件和财务战略，决定其适宜的组织体制，从而提高财务管理效率，充分利用企业资源，减少内部摩擦和降低组织成本，实现经济效益和企业价值最大化。企业要结合自身的法人治理结构、生产经营特点和区域分布状况，按管理控制成本与效率相适应的原则确定合理的组织结构，进行科学的职务分工、严格的职位设置和严密的授权管理，建立明确的责任制度，做到“集权有道、分权有序、授权有章、用权有度”，确保内部财务管理与控制的有效运行。

(二) 实施全面预算管理

企业实施预算管理是提高企业整体管理水平的重要手段，预算管理的核心在于对企业未来的行为事先安排和计划，对企业内部各部门单位的各种资源进行分配、考核、控制，以使企业按照既定目标行事，从而有效实现企业发展战略。预算管理应在对市场进行科学预测的基础上，以目标利润为前提，编制全面的销售预算、采购预算、费用预算、成本预算、现金收支预算和利润预算，使企业生产经营能沿着预算管理轨道科学合理地进行。年度预算编制后，根据实际情况，分解为月度预算，进行月度经济活动分析，找出问题和生产经营的薄弱环节，也便于采取相应的对策。这样就可以时时把握企业全年利润目标的动脉，发现不足，及时改进，提高企业经营管理水平。

鉴于全面预算编制的科学性、执行的强制约束性和奖惩激励机制，实施后可以大大提升企业的管理层次，增强竞争优势，促进企业发展和效益的提高。

(三) 增强财务风险的防范意识

市场历来是机遇和风险并存的，低风险低收益的谨慎和高风险高收益的诱惑，往往使企业在决策面前进退两难。风险管理就显得尤为重要。充分衡量风险的程度，结合自身的承受能力，通过比较、分析等方法权衡得失，选择最佳方案以较小风险取得较大效益，是现代企业所共同追求的。但需要注意的是，在做出决定之前要针对不同风险制定一系列防范、保全和补偿措施，使企业在风险出现时不致惊慌失措，束手无策。

(四) 加强企业财务人员素质建设

财务管理具有很强的专业性、技术性、综合性和超越性，现代企业必须要提高财务人员的适应能力和创新能力，因此，财务人员素质的高低直接影响着企业财务管理水平的优劣，加强财务人员素质建设，是提高财务管理水平的关键。企业要定期组织财务人员培训和学习，建立财务人员业务考核机制和奖惩制度，充分调动财务人员的积极性，有效的加强企业的财务管理。

(五) 建立科学的财务考核指标体系

没有完整科学的考核指标体系，就很难判断企业经营的好坏。现代企业必须要建立既能反映企业资产利润效率，又能反映盈利能力的考核指标体系，要把绝对数指标与相对数指标相结合，综合评价企业经营者的经营业绩。要紧紧密结合企业生产经营实际，制定科学合理、操作性强、覆盖生产经营各个环节的财务指标计划，并实行动态管理，将业绩考核评价情况及时反馈给奖惩决策的执行部门，作为企业内部人力资源管理的重要依据严格考核，促进企业保持持续快速发展。

(六) 推进企业财务管理信息化

息化发展的基本方向。企业应结合实际，积极引进开发运用统一的财务与业务一体化的管理软件，逐步实现生产经营全过程的信息流、物流、资金流的集成和数据共享，保障企业预算、结算、监控等财务管理工作规范化、高效化。

总之，由于我国的社会主义市场经济体制还处在逐步建立和完善的阶段，作为它的一个重要组成部分的现代企业制度因而也在探索与实践之中，这就决定了企业的财务管理要为适应新形势不断进行调整和探索，以使财务活动有效地、充分地反映、监督和调控经营活动，促进企业经济效益的进一步提高。只有这样进一步加强内部财务管理与控制，才能促进管理素质和层次的全面提升，不断增强企业核心竞争力，迎接加入世贸组织后国际竞争的挑战，使企业立于不败之地。

财务管理个人学习心得体会【篇4】

个人管理心得体会篇九

作为一名华外的新教师，很荣幸能得到如此多的教学资源，就如这次的学校几位名师的指点，也是要经过无数年的锻炼和积累才能得到的，而学校居然毫不吝惜的拿出来和我们新教师分享，真是感激之至。在敬佩这些前辈的同时，也暗暗赞叹华外的团队的力量和精神。从而更加坚定了一个心中的信念，生在华外是幸运的！虽然现在自己做得不是很到位，第一次考核拿了个待及格，但不管如何，我会坚实的做好自己的事，努力使自己优秀。争取不辜负学校和各位领导的关怀和重视。

下面我就几位名师的指点谈谈自己的体会和感受。

对于第一个老师詹老师谈到的掌控课堂的知识，詹老师谈到课堂上的三种境界：一是让学生不敢不听。詹老师强调，这

是一种铁腕手段，一个良好的课堂纪律是保证上好课的前提，不管你的课上的是好是坏，学生听你的，这才是最基本的。尽管你的课讲的很好，但是如果没有一个好的课堂纪律，课堂上乱哄哄的，学生都听不到你的，或者说学生都不听你的，那么一切都是空谈。俗语说得好：没有规矩不成方圆。只有让学生养成一种良好的上课习惯和课堂纪律，才能保证课堂的质量和效率。我想对于詹老师的这点意见我是深表赞同和首肯的，尤其是作为个新老师，课堂的管理阶段就仅仅停留在这个让学生不敢不听的阶段，甚至是向这个阶段渐渐靠拢的发展阶段。我就结合自己的经历谈谈对这点的认识，我所教授的班级是七年级9班和10班两个班级，一开始在10班我还没注意对于学生学习习惯和课堂习惯的养成，后来有一段时间因为一开始的容忍学生在课堂上随意说话的坏毛病没能及时给予纠正，后来学生都养成了这个习惯，经常因为要停下课来制止这样的行为来维持纪律。后来校长又一次推门听课，给我指出了这个毛病，我就立即醒悟，意识到了问题的严重性，后来花了一个礼拜的时间来纠正学生的这个坏的习惯。所以对于詹老师讲到的这点课堂纪律是保证有效课堂的基础的这一个观点深表认同，也深有体会。针对这种情况，詹老师提了以下建议，当然也是詹老师的优秀的教学手段。第一，课前问候，他会中气十足的向学生问好，用自己的狮吼功把学生从那种课后的松散精神状态中拉回到上课的氛围中，同时他也会要求学生全部站直，以表示出上课这样一种纪律性，强调上课的严肃性，让学生感觉到这是要认真的时候了，不得有丝毫的马虎和怠慢。第二，针对上课不认真的情况，詹老师会做出多种变化性的提醒，比如说轻叩学生的书桌，或是给予一个提醒的眼神，或者是讲课的时候停顿一下，以示引起注意，又或者是在提问时故意提那个上课不认真学生旁边的同学，委婉和间接的提醒他老师时刻都在关注着他。对于那些实在不听话的，就会给予强制性的惩戒，以示警告。这种多元化的课堂管理方式让我想起了上周在龙二高听得那个讲座，里面的观点也是和詹老师一致的，就是教学要富于变化，这样学生才不会厌倦，上课才有生气，学生才有兴趣。真是很好的见解。詹老师提到的第二个境界是让学生喜欢听。

我想这都是我们新老师努力追求的方向，也是我们不断努力和奋斗的目标。詹老师在我们面前也是非常的谦虚，称自己现在的阶段也不过如此，其实我们早就知道詹老师在我们学校甚至在整個龙游县都是语文届的支柱和骨干。这也不过是他的谦词。之后他谈到了如何做一个让学生喜欢听的一些经验。正所谓强扭的瓜不甜，在这种减负高压的形势下，詹老师提出，第一，课堂的导入要有吸引力，教师可以绘声绘色的讲一个故事，或者朗诵一首优美的诗歌，又或者是故弄玄虚的搞一个猜谜语，都可以让学生很快的进入教学情境当中来，吸引到学生听课的眼球和心力。第二，詹老师提出，应该努力使课堂多一些新意，他向我们举了数学界的学校的泰斗翁根松老师的一堂十多年前的课，让他记忆犹新，也真是因为这节课的课堂模式很新，就是合理和巧妙的运用了梁山伯与祝英台的故事。第三，在提问的方式上也可以多种多样，比如说可以搞一些形式鲜活的擂台赛或者对抗赛，唤醒学生意识里的那种竞争的劲力。或者是设置一些必答和抢答的问题，让学生提高学习的主动性和积极性。第四，教学语言多点风趣。这点我觉得深有益处，因为詹老师也是教语文的，所以他举了个《咏雪》的那堂课一个老师的讲解句读时的方法，举的是个网上的笑话，讲一个领导在干部会议上的讲话：已经取得文凭的和尚未取得文凭的干部。那个不懂得断句的领导因为把这句话断到了尚字后而引出了笑话。这种例子既起到了引起学生兴趣的目的，同时也让学生了解到句读的重要性。詹老师提到的课堂管理的第三重境界是：让学生迫切的想听。这当然是种至高的境界，我想每一个站在三尺讲台上的平凡的人民教师都想达到的水平。

总之，听完詹老师的讲话，让我茅塞顿开，教学的实践中，真的是很需要这种实践出真知的金刚练就的理论来指导，否则教学就会盲目，陷入无穷无尽的恶性循环之中。尽管做一个教师很苦，尤其是做一个新教师，每天早上6点起床，晚上至深夜才能睡，即使是很累也要撑着眼皮苦熬，把自己一天的事情做好，把第二天要上的课备好，尽管是周六周日也要忙着跑去办公室把自己的作文批完，尽管要承受着各种各样

的压力，天天辛勤的忙碌着，但只要相信，这是种进步，对自己是个磨炼，而且自己努力去做了，就无怨无悔了。天空中没留下我的痕迹，但我已飞过。

个人管理心得体会篇十

古今成大事业、大学问者，必经三种境界，后人归之为：“知、行、得”，用它来描述项目管理应是，在管理中突出项目管理的重要性，在学习中获取智慧，在生活和工作把握客观的规律，明确做人做事的基本原则。

做事多靠能，做人多靠德。而做事容易做人难，职位越高，做人越比做事重要，因为他大多是通过做人来做事的。因此一个管理者，特别是一个领导者，“德”比“能”更重要。以专业技能和人格魅力来领导，重视思想工作和人文关怀，这样才能服众，下属才能心甘情愿、自觉主动地做事。以此认识，我们清楚在项目中要相信团队合作才可能把项目做到最好。

从整个项目的过程来看，团队合作中需要沟通、分工、协作和监督。

沟通的目的就是让别人了解你的想法，因为每个人考虑问题的时候总会有各种各样的偏差，我们只有通过很好的沟通来综合所有人的好的想法，才能减少走弯路，才能让事情进行的更顺利。而分工则是使各组按照每人的工作量来评估绩效，均匀地分配任务得以实现的关键。

在项目组中各成员都明确了任务后，需要大家单独工作同时去配合其他人。组员相互之间互相协作，不仅可以提高各个任务进行的速度，也利于对项目中别的模块的了解。这样既节省了大量的时间，也能通过讨论和帮助，减少错误的可能性。项目管理的人员，处理和调配资源的能力是必须拥有的，如何通过沟通与协调为项目组赢得组织的支持和理解，有时

关系着项目的成败。不同的项目接踵而至，孰重孰轻，孰急孰缓，风险如何，所需多少，项目管理者必须心中有数，心中有数，只有对项目的基本情况了熟于心，管理者才能妥善处理过程中的问题，做出适宜的决策，使项目继续实施下去。

项目经理的监督是必不可少的。一个团队中，难免有人会偷懒或拖延，或者完成任务的质量不理想，项目经理就要对这些人进行督促和提出合理的建议。通过监督了解项目的进展、质量、问题等并及时的调整资源利用情况，以保证项目的成功。管理是一门平衡的艺术，它考验的是管理者综合的素质和能力，看他是否可以在困境中处变不惊，灵活应对，能否因地制宜，因人而异的制定策略和计划，又是否意志坚定，使计划得到真正的贯彻实施，而不因他人诟病，半途而废。项目经理的工作涉及范围广，不可能事必躬亲，因此懂得借势和用人的领导才能更出色的完成工作。要学会创造一种氛围为项目推进减少阻碍，争取他人的认可和支持，用人用在关键处，取他人之长，弥补自己知识或精力上的不足，以便抽出时间做更有价值的事情。

团队的合作虽有助于项目的成功，但项目的真正实施必须依靠详细制定的计划，和严格的执行。

定义项目活动、任务、活动排序、每项活动的合理工期估算、制定项目完整的进度计划、资源共享分配、监控项目进度，计划对项目的成功是格外重要的，只有进行详细的计划，才能做到合理地安排项目时间，保证按时完成项目、合理分配资源、发挥最佳工作效率，组员才会有紧迫感，主动要求自己抓紧时间完成当天的任务。同样的道理，拥有详细而完整的计划，才能确保项目成本不超过已批准的预算，甚至有所节约。如此来看，计划对于项目的意义在于一方面有助于保证项目的实施进度，在项目实施过程中把握工作的优先级，另一方面实现高效而节约的完成项目。

综上所述，项目的成功由各方面因素影响，我们在项目管理

学习和应用中，应努力做到：

- 1、项目管理过程中灵活应对变化
- 2、计划不要事无巨细面面俱到
- 3、与时俱进，改善项目管理过程，不断提高项目管理实践
- 4、保持团队工作的紧迫感
- 5、团队经常进行开放式的沟通，妥善协调和处理项目交付物和项目活动内容
- 6、注重风险预测、评估和管理
- 7、把握好时间，预算和质量3要素

最后值得一提的是，不同企业的项目管理成功率之间存在着区别，原因之一就是企业文化和企业结构的差异。

一家企业的企业文化对其项目成功率具有巨大的影响。企业文化在员工实施项目，选用方法时起到了定位作用。很多企业都拥有很好的项目管理方法，员工在进行项目时通常都会遵循这些方法。如果企业能够遵循一种好的、可以不断升级的项目管理方法，使整个项目小组都了解如何制定和执行工作计划，并且能够利用标准化的方法来有效地对风险、变化范围和各项问题进行控制，那么企业在项目管理方面不断取得成功的可能性就更大些。因此，除去项目管理本身应注意的问题，建立良好的公司背景文化对项目管理来说也是尤为重要的。

将本文的word文档下载到电脑，方便收藏和打印

推荐度：

点击下载文档

搜索文档

个人管理心得体会篇十一

在这一学期的高级财务管理学习当中,老师将这门复杂的课程学习内容用最简单明了的案例教授给我们,使我们从各个角度了解了财务管理这门课程.下面我将从课程内容方面对这学期的财务管理课程进行总结.

高级财务管理这门课一共通过5个案例分析来讲解企业5种情况,企业的战略目标,企业紧缩,破产重组,公司并购,私募股权融资。

企业战略目标让我们明白了,一个伟大的企业都具有一个伟大的战略目标。

企业在没有认识到自身臃肿,扩张的盲目,效率的底下,资金紧张等,且没实施有效的紧缩政策那么破产重组将是我们的下个课题。如:五谷道场的盲目扩张至使企业资金链断裂,后通过破产重组最终度过难关。

相反企业如果发展较好则可通过并购来谋求进一步的发展。同时企业也同通过股权私募来获取企业的发展资金。

以上就是我在这一堂课中的一点心得,可能学得不是太深入,但是却能给我今后的工作和生活中树立了财务管理和企业发展的观念,这就是我最大的收获了,也为我在后续的学习起到了引路和指导的作用。

财务管理个人学习心得体会【篇5】

个人管理心得体会篇十二

通过这些天对《财务管理学》的学习，我觉得上财务管理课程能得到的最大的收货就是建立财务观念和简单的数据搜集整理流程，也使我对财务管理有了一个从浅到深的认识，才知道这门学科和我以前所感觉和想象中的完全不同，并不像想象中的那么简单，不仅仅是要记住放在数值背后的涵义和潜在表现上，而是要理解各种比率的公式和推导过程。现就我对这几天的学习心得体会做如下总结：

首先，通过学习，使我真正的认识到财务管理是企业的重要组成部分，渗透到企业的各个领域、各个环节之中。财务管理也是直接关系到企业的生存与发展，从某种意义上说，财务管理是企业可持续发展的一个关键。如：企业财务管理的合理性会促使企业加强管理和核算、改进技术、提高劳动生产率、降低成本，从而有利于资源的合理配置和经济效益的提高。从企业的长远发展来看，系统有效的财务管理是为了企业价值的最大化。作为股份制企业，我们明确了具体目标：企业筹资管理目标、企业投资管理目标、企业营运资金管理目标、企业收益分配管理目标等。

其次，我知道了财务管理学的所包含的主要内容，具体总结如下：

一是要了解一个公司的经营状况情况，重点要掌握

一篇报告：即财务报告，包括会计报表、会计报表附注和财务情况说明书三部分；

三张报表：即资产负债表、利润表和现金流量表。

二是资产负债表反映企业的“现在时”，即企业现在的健康状况如何；利润表反映企业的“过去时”，即企业过去“怎么样”；现金流量表透视企业的“将来时”，即企业将来“怎么

样”。

三是对资产负债表要做到“三看三注意”：

三看主要是一看资产增减变化并找到变化的原因；

二看健康，如负债率是否高，短期偿债能力是否强等；

三看真实的企业，利润是可以干出来的，也是可以算出来的。

三注意主要是：

一要注意表中的资产代表历史，而历史不代表现实；

二要注意表中的负债可能是风险，而表外的“或有负债”也许是更大的风险；

三要注意表中的资产是企业的资源，但不代表全部，如品牌、营销网络、人力资源等无形资产无法在表中体现。

四是对利润表要做到“五看”：

一看结果；

二看结构；

三看成绩：关注财务成果、市场表现、基本业务活动等三个层面问题；

五看人的因素对计算结果的影响，如成本结转方法、折旧计算方法、费用摊销方法。

五是对现金流量要关注。什么是“现金”？对企业老总说，现金就是企业的“血液”；对财务人员说，现金就是货币资金，包括库存现金和银行存款、其他货币资金和现金等价物。六

是制定管理制度的一个重要作用是让好人不变坏，让坏人没机会。过去的经验不一定是良药，必须认识到每一步决策都不是重复过去，而是创造未来，而且思维定式永远存在，需要不断地打破它，克服它，有了好的开始，仍要努力经营，保证决策正确，才能获得更大的成功。

最后，我觉得财务管理是一个把企业从经验管理向科学管理过渡的重要工具。就像以前的那个在国际象棋的棋盘上放小麦粒的故事一样。国际象棋一共八八六十四个格子，如果不算过的话谁知道从一粒开始每次加多一倍的话到最后一个格子已经是天文数字了？财务管理也一样，不算不知道。可能一算真得吓了一跳。我在工作中遇到过在生产时是热火朝天，但实际上年底还亏本的例子，所以不管是工作还是生活，你不理财，财不理你这就是很好的例证。

以上是我的在这几天学习的一点点心得，虽然在这短短几天可能不会学到太多的东西，但是却使我在今后的工作和生活中，能够掌握并树立财务管理观念就是我最大的收获了，也为我在后续财务管理的学习方面起到了引路和指导的作用。

财务管理个人学习心得体会【篇2】

个人管理心得体会篇十三

3月份是公司规定的质量活动月，有关质量的大红标语及时贴出，质量管理知识专刊适时发放，公司上下轰轰烈烈地掀起了抓质量、抓现场管理的热潮；5月份是安全活动月，各种安全法规学习材料纷沓至来。领导号角吹得响，职工阔步跟得紧，于是抓安全又成了主旋律，诸如这样的活动月，无疑能提高职工认识、引起重视，对促进公司发展意义重大。

但是，我认为作为生产一线的职工，不能仅仅有活动月的意

识，因为质量、安全、节约挖潜等系列问题是企业发展永恒的主题，不是一朝一夕就能解决的，这种意识应贯穿于在岗的时时刻刻、分分秒秒，不管领导当班强调与否，所以，对某一方面无须刻意去努力，只要能持续，就能收到事半功倍之成效。

领导强调注意的事，要努力去做好，但无须刻意去修饰，因为人的精力有限，你如果刻意去修饰某一方面，却往往忽略了其它问题。今天领导强调了注意现场卫生，于是一心一意去打扫卫生，却耽误加醚化剂；明天强调注意安全，却又对成品中的黑黄点视而不见，这些表现都是极端错误的，我们所做的工作不象时装模特那样是做给人看样子的。我们应时刻考虑到企业的利益，踏实工作，不要只做表面文章，要有强烈地责任感及事业心，我们做工作就象一个人跑马拉松赛一样，最重要的是跑完而不是跑得有多快，我们的种种小挫折并非没有努力，而是没有持续努力。

作为一个脚踏实地工作的人，面对一些潮流的现象，沉淀自己，锤炼自己，提升自己，面对一时的功利多几分坦然和宁静。不论在什么岗位，都应养成自己的一种工作思维定势，该做的事积极踊跃，该注意的事丝毫不放过。生活中琐事不计较，工作上细节不马虎，要把遵章守纪化为习惯，如生活在大都市里的人半夜驾车，见红灯亮，尽管没交警，仍要等绿灯亮了再通过，这就是守法成了习惯，把美德化成了习惯。习惯造人，什么样的习惯造就什么样的人，因此，在工作中，我们应注意养成良好的工作习惯，严谨的工作作风，进而形成素质，一种瑞泰人特有的素质。让遵章守纪，抓安全、重质量、节能降耗等观念时刻充斥着大脑，不能有丝毫松懈，无须刻意去强调某一问题，要在每一方面都做到持之以恒，坚持不懈。

个人管理心得体会篇十四

近期，我参加了单位组织的精益化管理培训班学习，聆听了

老师的授课。通过形象，生动的实例，受到了一次愉快而深刻的思想，管理知识教育。进一步启迪了思维，开拓了视野，细细品味感受很多。以下是我个人学习以后的一些心得体会：

首先，我深刻了解到精益化管理是一种意识，一种观念；是一种认真的态度，更是一种精益求精的文化。老子云：“天下难事，必做于易；天下大事，必做于细”。还提了想成就一番事业必须从简做起，从细微处入手。对于企业是一样的道理，现实的生活中，需要做大事的机会非常少，多数人，多数情况下只能做一些琐碎，单调的事情，或平淡，或鸡毛蒜皮。但这就是工作，这就是生活，每一个个体成为不可缺少的基础。工作中往往因一件小事而导致全盘否定，就会出现 $100-1=0$ 的现象。因此，在现代管理中细节决定实体发展的成败。

其次，从自身而言，通过学习意识到，在工作中要摆正自己的位置，合理定位，做好自己的事情。如果把企业比作“人”一样的系统，把总经理或领导层比作“头”，把中层管理比作“身体”，把基层人员比作“肢体”，如果一个企业，每一个人都能合理“定位”，能认识自己所处的地位，干好自己应干好的工作，发挥好自己的“专长”，就能在工作中游刃有余，左右逢源，不然很可能就是寸步难行。第三，就企业而言。认为应该加强本企业的文化建设。完善自身的管理机制。随着市场经济的高度发展，企业在精益化管理的应用上，特别是社会分工越来越细，专业标准越来越高的社会趋势下，精细化管理的重要性日见明显。就上所述，精细化管理是种意识，观念，是种态度与文化。因此，在企业中实施精细化管理，就是对工作过程中的每一个细节都要精益求精，做每一件事哪怕是小事，都要持高度负责的态度，做到事无巨细，不断培养个人扎实，严谨的工作风格。做到事事有人管，时时有人查，时时有计划，事事有总结，杜绝管理上的漏洞，消除管理上的盲点，企业在竞争中才能步步为赢！

总之，通过这次培训班学习，使我系统，全面地了解了精益

化管理的深邃，洞悉了精益化管理在现实工作，生活中对于个人，企业乃至整个社会的深远意义。我将立足本职工作，放眼未来，与广x仁们一起，发挥每一个人的作用，为企业的发展打下良好的基础！

个人管理心得体会篇十五

5s管理指的是在生产现场，对材料、设备、人员等生产要素开展良好的整理、整顿、清扫、清洁、素养等活动。为其他管理活动奠定良好的基础。整理：要与不要，一留一弃。要找到并且明白重要的东西。清除多余的东西，备齐必要的东西；整顿科学布局，取用快捷。清除物品放置位置，马上可以找到所需要的物品，定物，定位，定量；清扫：清除垃圾点检设备。讲垃圾和灰尘等全部彻底清除，保证设备正常运转，使心情变得愉悦；清洁：整洁环节，贯彻道济。定标准，目视管理，检查表，责任区域，奖惩措施；素养：标准作业，养成习惯。对于已经决定的事情能够阻燃而然地形成习惯，并予以掌握。

浪费的定义在企业中更为广泛，比如返工的浪费，为了满足顾客的要求而对产品或服务进行返工的浪费现象更是比比皆是；比如等待浪费、当生产中，两个关联要素未完成同步时，所产生的空闲时间就会自然出现等待过程中的浪费。再比如库存浪费，任何参加过加工必须的'物料供应就会大大增加库存，相应的库房，人力，与之会同样大幅增加。这些浪费在企业生产中更是显而易见的存在。精益化管理的精髓就是消除一切不必要的浪费，这样可以更多的提高公司的效益。

分清轻重缓急，排定优先顺序；列出自己认为重要而不紧急的事情去先去做，多点主动，就会少点被动。设定明确目标，制定可行计划；有开始时间结束时间，并且付诸于行动，定检查标准，有必要的信心，持之以恒才可能完成计划。立即采取行动，坚决杜绝拖延；养成快速的节奏感，有必要的实现，才有明确的开始和结束时间，当日事，当日毕。一

次做好，最求零缺点工作，出现差错，立刻处理。制定工作规则，善于有效授权；第一时间反馈给别人信心，把任务归类，同类事情同事处理，特殊任务特殊处理。有效获得上司的帮助，不插手下属的工作细节。保持环境整洁，控制自我情绪；整洁的环节能够提高效率，积极乐观的情形可能提高兴趣，用你的一生问候去感染别人。积累生活窍门，善用零碎时间；对于生活中多学一些小的技巧或者说同时去做多件事情，不经意间可以省出很多零碎的时间。掌握拒绝技巧，积攒整块时间；学会拒绝是保障自己形式优先次序的最有效手段，学会拒绝是一种力量，也更是一种艺术。咨询专人专线，花钱赢得时间；和自己的好朋友，多谈心，用好资源办大事。管好业余时间，不断自励进取；平衡好自己的人生，不断学习，自勉，才能更好的提高。

通过这次培训学习，使我系统，全面的了解精益化管理的深邃，洞悉了精益化管理在现实工作，生活中对于个人，企业乃至整个社会的深远意义。我将立足于本质工作，放眼未来，于广x仁一起，发挥每一个人的作用，为企业的发展打下良好的基础。

个人管理心得体会篇十六

『简讯』12月2日晚上19:30分，在龙泉公司办公楼5楼会议室，由资深生产管理专家、顾问、讲师刘翔刘老师，亲自为龙泉的管理团队实施培训。培训的课程为《管理人员心态培训》，公司总经理陈总也亲临现场，生产中心、无缝事业部的高管均亲自带领所属团队参加学习。培训过程互动性强，理论联系实际，学员均表示获益匪浅，以后要加强自身学习，努力提升个人综合管理能力。

我作为龙泉的一名管理人员，听完刘老师的课程之后，感触良多，以下是我培训后的一些心得体会，与大家分享讨论：

第一：什么是心态如何调整工作心态

刘老师以“半杯水”为例，深入浅出，阐述了积极的人、消极的人的不同心态，以及发展轨迹。由此我联想到在日常生活中我们有时会听到：“我为公司干活，公司付我一份报酬，等价交换而已。我只要对得起这份薪水就行了，多一点我都不干。工作嘛，又不是为自己干，说得过去就行了。”这种“我不过是在为老板打工”的想法很普遍：在许多人眼里，工作只是一种简单的雇佣关系，做多做少，做好做坏，对自己意义不大，达到要求就行了。

我们到底是在为谁工作呢我觉得只有抱着“为自己工作”的心态，承认并接受“为他人工作的同时，也是在为自己工作”这个朴素的人生理念，才能心平气和的将手中的事情做好，也才能最终获得丰厚的物质报酬，赢得社会的尊重，实现自身的价值。

第二、管理对象中，是管理者难管还是员工难管

刘老师依据近三十多年的管理经验，得出一个结论：管理者比一线员工更难管理！工作中多数的问题都是管理者自身的问题。心态消极、负面情绪严重、言行不一等等。

对于此结论，我比较认同，作为管理者，不管做任何事情，都应将心态回归于零：把自己放空，抱着学习的态度，将每一次任务都视为一个新的开始，一段新的体验，一扇通往成功的机会之门。

当你开始推诿责任，当你丧失工作激情，当你对工作产生怨恨的时候，请暂时停下手中的工作，静静反思一下这个简单而又包含着深刻人生意义的问题“我现在的心态好不好”多问几句这个问题，一定要记住做任何事情一定要有积极的心态，一旦失去，要学会调整心态。

第三、管理人员应具备的九大能力。

管理者应具备的九大能力，包括技术、沟通、协调、情绪、洞察力、抗压力、文化素养、处理问题能力、口才。

个人管理心得体会篇十七

我们非常认同《管理者而非mba》一书所言，高执行力主管人员所需要的是技能而不只是技术，特别是人际技能；是洞察而不只是观察，特别是组织洞察；是人心而不只是人脉，特别是立人攻心；是智慧而不只是知识，特别是领导智慧；是创新而不只是完成，特别是创新执行；是worldly而不是globally特别是练达。我们亦认为有效管理者需具有五种心智模式：管理自身的反思心模；管理关系的合作心模；管理组织的分析心模；管理环境的练达心模；管理变革的行动计划心模。如果你是一个管理者，这就是你的世界。

有效的管理实践培训，其培训目的是帮助主管人员发现盲点，改变其做事风格。应用行为培训的重点在于评估其当前的工作胜任能力，以确定行为的改善目标和提高学习敏感度。培训要有针对性地确定改善的优先顺序和发展的目标，提高主管学习的敏感度，提升其实践的理性。以评估作为培训的起始点，是为了以组织学习的方式引起共同反思，达成共识，避免陷入习惯性防卫，利于实施。通过在实践中辅导，强化培训效果，达到培训目的，提高主管的工作效率和学习的敏感度。所以在《经营战略与执行》系列包括《策略管理》、《策略执行力》、《卓越主管的角色与职责》三门课程，分别培养高阶主管领导的先见力、构想力、执行力；策略执行者的思维、运营、管理和学习力；卓有成效主管人员的复杂管理角色和能力。中阶主管具有多重角色，指导者、推动者、监督者、协调者、指挥者、生产者、经纪人、革新者等。对每一种角色的核心能力要求都不同，能力的评估标准也不同，因而要着重学习方向、练习的技能重点、应用该角色的景况也不相同。

《组织学习与发展》系列是适应已建立学习习惯，期望进一步迈向高层次组织学习的企业组织，包括《组织学习的领航》、《学习型组织环境的塑造》、《行动学习的辅导》三门课程，课程为递进关系，分别面向运用组织学习领航企业的有效经营和创新、通过建立真诚信赖的关系达到真诚的对话、找对本组织的学习方式走上实践学习之路等，透过系统辅导和团队修炼，找到适应自身组织特点的组织文化建设之途径。

个人管理心得体会篇十八

情绪的问题，是育儿的过程中常遇到的，也是父母自己常常困惑的。虽然题目是孩子的情绪，其实几乎是适用于任何人的。正好很多父母对此认识模糊，所以索性一次谈个够。

对于情绪的基本规律，我以前写了一篇博文：轻松了解情绪的奥妙，可以供参考。但是具体如何情绪管理，还需要做系统的阐述。

一、什么样的情绪是合适的？

什么是我们情绪调节的目标？是一直平和淡定？还是一直快乐？我个人认为，在合适的情况下有合适的情绪是最好的，要有一种“既入世又出世”（禅宗）的精神。入世是指投入其中，出世是指超脱其外。就是既能沉浸、享受情绪，又不为之所伤，超脱其外。比如看电影，可以为主人公的命运而担心忧伤着急，但是不要过度，看完电影半天缓不过劲来；此时如果太超脱了，就少了很多乐趣。又如我喜欢看cba青岛双星的比赛，比赛中我会为主队的精彩表现激动呐喊，但是输了，只有些许遗憾，还是比较平静。如果无论比赛如何都很平静，就不要去现场看球了，看看nba的电视转播最好。其实，这与我既努力又顺其自然的核心思维是一脉相承的。

所以，情绪本身并无好坏之分，只是要看是否过度，是否困

扰了你。大人和孩子都是如此。我下文讨论的所有情绪，都是指过度和造成困扰的情绪，这些是需要管理应对的。

二、负面情绪管理的重点在于找到情绪的原因

孩子的情绪有时不好捉摸，有的妈妈说莫名其妙，其实并不是无缘无故的。所以，正如我一贯的思想，首先是理解孩子，理解他的情绪。

情绪是有生理基础的，所以，当孩子困了、饿了、累了到时候，一点儿小事就容易引起他发脾气的；而且孩子已经有了情绪之后，可能会变得不讲理，一点儿小事就会激发更强烈的情绪。而且在情绪的作用下，人会不那么理性，成人也是如此。参考轻松了解情绪的奥妙。所以，在这两种情况下，孩子发脾气或者大发脾气不要觉得莫名奇妙。此时要敬畏情绪的力量，不要用平常的原则来要求孩子，更不要火上浇油，使之升级。

有时发脾气是有深层次根源的。一笑心晴举了一个笑笑发脾气的例子：笑笑同学与爸爸妈妈玩组词接龙的亲子游戏，由于接错了词，理应接受“刮鼻子”的惩罚，可是笑笑忽然莫名其妙地耍赖哭闹，并以排山倒海之势痛痛快快地发了一通脾气。后来一笑心晴找到了根本原因。笑笑想赢，想第一，不想输。所以发脾气不是莫名其妙。此时，情绪管理的重点在于改变孩子的这种性格，如果这个不改变，无论多么高明的接纳、宣泄和转移注意力的方法都是苍白的。

另外，孩子有一个要求，已经有了想实现的欲望，此时断然拒绝当然会使孩子难以接受；即使是平静地拒绝，有时也不如变通、妥协更容易让孩子接受。所以，此时孩子发脾气的原因之一就是父母的方式让孩子难以接受。所以，重点在于反思自己的方式是否是自己也能接受的，如果领导这样对你，你喜欢吗？所以，应对孩子的要求，首先要考虑的不是“满足”和“拒绝”，而是你的方式是否是他能接受的。

现在很多父母对孩子发脾气有一个认识，“哭”，是孩子达到自己目的的一个手段，这有些道理，因为孩子可以体验到哭是有用的。所以，很多父母应对的方式是不理孩子，不让孩子觉得哭是有用的。但是，情绪发生的时候，孩子却并不总是那么理性的。这里要具体看，如果孩子边哭边偷偷看，那肯定是为了达到目的。但是孩子大哭、发飙，虽然也有达到要求的成分，但其中无奈、怨恨、愤怒的成分已经很多了。所以，对这些不理睬，就不太合理了。很多父母都把孩子当成了斗智斗勇的对手，喜欢从故意捣乱、想达到要求的角度看孩子，其实孩子的表现在大部分情况下只是他自然的流露，你可别想得太多了。

三、情绪的接纳、宣泄和转移注意力

1、情绪的接纳

前面说了，大多数情况下，小孩子的情绪不是捣乱，只是他内心感受的自然流露。所以，对情绪的接纳是很重要的。比如孩子的哭泣，很多妈妈对孩子哭很反感，不让孩子哭。

为什么不让哭，有多种原因，有的是因为孩子哭会让自己心烦；有的是觉得孩子哭好像显得脆弱，想让他坚强；或者觉得男孩子总哭不像话，不应该哭；或者觉得自己没面子。一位妈妈在孩子哭的时候，不让他哭，结果孩子内心的紧张、焦虑、无奈、愤恨在积累，最后有了抽动的症状。

更有甚者，在孩子发脾气的时候，有的父母使用更大的脾气喝止孩子。结果孩子吓得不敢发脾气了，但是内心的愤恨却没有消失，只是被压抑在那里。这种情绪积累得多了，早晚会以某种形式表现出来，那时后悔已经太晚了。

成人也是如此。对于情绪问题，首要的是接纳，不要因此而再添一层烦恼。比如抑郁症，抑郁本身是个问题，但是对抑郁的恐惧、烦躁也是个问题，所以首先要做的`是接受这个现

实，然后做该做的事情：包括治疗和正常生活。我二十年前有一些心理问题，我首先做的就是接纳，把这些当做正常的现象，然后慢慢解决它们。

接纳的基础在于理解。知道孩子这样是一种自然的流露和表现，孩子也无法自控，就不那么排斥、反感了，这是正确应对的第一步。

这里需要说明的是，接纳是对于现状的一种接纳，是接受现实，不为此再增加烦恼，并不是说学会享受过度的情绪，享受痛苦。

也不是接受孩子一直如此。孩子的改变是需要一个过程的，不可能马上改变，所以，对于现状接纳。而长远一些的目标是促成孩子的改变。比如孩子发飙，在当下总是要接纳，但是不希望他经常发飙，需要想办法去改变。成人心理问题也是如此，改变需要一个过程，所以对当下的心理状态接纳，同时寻求长远的改变。

2、关于负面情绪的体验

对于孩子情绪体验的重要性，一笑心晴在何必让孩子尝尽幸福的甜？认识和…中有了非常详细的论述，一如既往地全面论述，度把握得也不错。

如果说以负面情绪为驱动，让孩子自己去寻求解决实际问题的办法，这个我是赞成的。比如小朋友之间发生了矛盾，不高兴，让孩子自己尝试去解决，这个是有益的。

孩子越大，体验情绪的必要性越少，如果有了过度或者困扰的情绪，只考虑宣泄、转移注意力或者去改变。因为他已经有过很多次体验了，继续体验意义不大。

这里有三个需要注意的问题。

(1)、每次都让孩子充分体验，没有必要，体验过一些就可以了。

(3)、最忌讳有意制造痛苦让孩子体验。这和以前盛行的挫折教育一脉相承，人造痛苦弊大于利。

3、情绪的忍耐、宣泄和转移注意力

忍耐和克制虽然不是一种效果很好的管理情绪的方法，但还是一道方便使用的防线，无论是孩子和成人不是有了情绪就应该马上宣泄，所以适当的节制是需要的。忍耐是一种主动的行为，不是别人施加的压抑。孩子越大，就越需要自制，但也不要过于克制，不要让自己觉得不大舒服。孩子小的时候，也不必有意训练忍耐，孩子自然会知道一定程度的忍耐。等逐渐长大，对自制的要求就要高一些了。尤其是在可能伤害、影响别人的前提下，适度提倡忍耐。

转移注意力是一种一直有效的方法，无论什么年龄。其原理是，当你注意的焦点不在那些让你困扰的事情上时，情绪因为没有持续的动力，自然会平息一些。参考：“转移注意力”是个调节情绪的好方法。

具体方法很多，看看动画，逗孩子一笑，运动.....因为一般来说，孩子并不会缺乏对情绪的体验，所以没有必要担心转移注意力会使他缺乏对情绪的所谓“洞察”，难道性格乐观、快乐、乖巧的孩子情绪洞察力就很差了吗？。

其实无论宣泄和转移注意力都是一种暂时缓和负面情绪的方法，目的是使你不受负面情绪的掌控，与压抑无关。

4、共情

共情是一种缓和孩子情绪的一个方法，简单来说，就是让孩子感到你很能理解他，所以愿意和你倾诉。因为遇到“知

音”之后的倾诉，宣泄是最顺畅的。共情是一种心理咨询的方法，其意义是：关怀一个人，必须能够了解他及他的世界，就好像我就是他，我必须能够好像用他的眼看他的世界及他自己一样，而不能把他看成物品一样从外面去审核、观察，必须能与他同在他的世界里，并进入他的世界，从内部去体认他的生活方式，及他的目标与方向。

如果孩子情绪不是因你而起，尽量按照共情的要求去做，对孩子情绪缓解很有好处。

个人管理心得体会篇十九

相信很多人都想要知道一些可实践的方法。

昨天听了一堂董如峰老师的情绪管理自我提升的网络课，为了使自己学有所获，整理记录学习笔记和心得分享如下。

一、

情绪有很多种类，我们日常生活中会遇到各种各样的事件，面临各种各样的压力，那么就必然产生各种各样的情绪。

心理学的一些方法一般不复杂，很复杂的方法往往效果不太好，或者是自己做起来的时候效果不会太好。

下面分享董如峰老师讲到的几个调整情绪的小方法。

我们自己或者周围的亲人朋友经常会遇到很沮丧的事情，比如被老板骂或者晋升不成功，就会觉得心情很失落，悲伤难过，这个时候可以用连续标的法来帮助自己或者别人。比如，你可以问自己或对方，现在是不是很难过，如果用10分来打分的话，难过程度会有几分，那么如果是检查身体查出绝症这种难过会打几分，这样通过对比就可以让当事者觉得自己的事根本没那么严重，也不至于让自己这么难过。

如果我们遇到了特别糟糕的情绪，还有一种办法是，可以把这些情绪写下来写在纸上，再撕掉扔到垃圾篓里。

再比如如果在单位有了糟糕的情绪，下班回到家进家门之前，提醒一下自己：我到家了，让自己完成“场域切换”这个小仪式。

不要小看这些小仪式，这些小仪式的作用是很大的，它可以帮助我们转化帮助我们准备好进入另一个空间，时间和角色。

二、

情绪有很多的作用。

负性情绪传达的意思是：你要过来跟我建立连接。比如，如果你的爱人经常跟你闹负性情绪，她其实是想让你过去跟他建立连接。

积极的正性情绪的意思是我要过去跟你建立连接。

情绪的另一面是情感，如果我们对一个人没有一点情感，那么我们也会很少对他产生情绪，所以知道了这一点我终于理解了为什么我们会对越亲近的人就越容易发脾气了。

三、

上图是马斯洛的需求层次模型，看一下，然后对号入座一下我们在那一个层次。

哈哈，是不是大部分人还在底层的一两个层次上挣扎呢。

情绪对我们是有保护作用的，比如车一鸣笛我们马上躲开，下意识的恐惧情绪就对我们起到了保护的作用。

当一个人的安全感很低的时候，就容易产生消极情绪。消极

情绪的作用不完全是负面的。比如原始社会的人们，保持一定的消极的恐惧的情绪是有助于他们更好的生存下去的。

所以说现在一些公司搞管理，可能是搞反了，当员工满足不了马斯洛需求层次的底层的需求的时候，只是用积极情绪号召员工，员工的积极情绪来了也不会长久，而且会让员工更加矛盾。

让我又想起陈安之成功学的那一套，每天打鸡血一样的鼓动积极情绪，真的蛊惑了好多“有志青年”。

四、非理性认知

上图是常见的非理性认知的一些情况，再来对号入座了，符合的条数越多越容易有消极情绪哈。

下面分享一下几种消极情绪的意义。

愤怒，愤怒一般提醒你要采取行动了，因为愤怒可以带给你力量。

一般往抑郁方向发展的人特别容易愤怒，因为愤怒可以治疗抑郁。

委屈，委屈一般告诉我们我们受到了不公平的待遇，但是我们没有能力去解决。所以如果我们经常感觉到委屈的时候，是要注意提升自己了。男生感觉到委屈的时候要注意提升自己的各方面能力了，女生感觉到委屈是一般要寻找稳定的亲密关系了。因为男生需要的是解决问题，是要下决定自己是要战斗还是逃跑，女生有委屈情绪的时候更需要的是安慰。

矛盾，一般情况下如果感觉到很矛盾的情绪，说明我们需要更大更远的思考方式了。比如说完形心理学会告诉大家，要用将来的眼光看自己的现在。也就是说，我们得有个目标，

当有了目标，而且目标特别笃定的时候，我们才知道怎么去选择。

焦虑，焦虑是一种弥散的状态每个人都有焦虑情绪。存在焦虑一般是解决不了的，每个人都有存在焦虑，这是个最基本的焦虑，一般要靠信仰来解决。

一般的焦虑是因为我们没有明确的目标，从心理学角度来讲，当焦虑指向一个明确的目标时，就不叫焦虑了，叫恐惧，所以当我们要焦虑了的时候，我们要制定一个对象，因为不指定对象就没有解决方案，就不能跟现实连接。

恐惧，恐惧一般是因为没有解决方案，只要有了解决方案，恐惧感就会降低。

五、

提升情绪管理的两种方法

(一) abc情绪认知理论法

abc情绪认知理论法(也叫合理情绪疗法)的核心观点是：一件事情发生以后所产生的情绪，并不取决于事件本身，而是取决于人们对这一事件的看法、态度、评价和认知水平。

合理情绪疗法认为，情绪的本质就是一种态度，我们可以通过改变自己的想法和观念(b)来改变控制情绪和行为结果，强调困扰和不良情绪和行为结果都来源于非理性的观念，治疗的重点也在于改变认知改变这些观念。

(二) 情绪管理能力的四步法

1、情绪识别 2、情绪连接 3、情绪的目的 4、方法的替换

举例来讲，比如我跟一个朋友约定好他明天要交给我一个稿件，结果到了今天晚上我都联系不上他，好不容易联系上了，我怒火大发，电话里指责他：“你到现在都没个信，你到底怎么回事？”结果一发火，两个人闹僵了，对方也很生气，电话都挂了。情绪失控导致了局面失控。

这个时候我们要反思了，我的情绪是什么？(情绪识别)，愤怒；我发情绪的事情是什么？(情绪连接)我担心他不能如期交稿件；情绪的目的是什么？(情绪目的)让他按时交稿件；那么除了发火还有其他别的方法吗？(方法的替换)有的，好好沟通也可以的。

这样就完成了情绪管理的四步法。所以这个要经常放到自己脑子里，按这个模式去想，这样我们的情绪管理能力就会提高。

个人管理心得体会篇二十

本次培训采取封闭式方式进行，共学习了解读供给侧改革、国学知识、管理者角色认识、目标管理、高效执行力提升训练五个方面的内容。通过此次封闭学习，有三个方面的感受：一是通过学习，进一步开阔了眼界、拓宽了思路，也增强了干事创业的信心。二是坚持高起点规划、高标准实施、高效率执行。三是找准自身定位、发挥自身优势，努力弥补自身存在的不足，认真学习到了先进管理理念和高效执行理念，切实提升自身的整体素质。

此次封闭培训，也使我深刻认识到科学的决策来自创新的思维，创新的思维来自更新观念，研究新方法、新思路。工作中应自觉加以运用，促使我们思考应该怎么办、怎样提高工作效率、怎样创新、怎样拼搏。作为一名冠禾公司中层管理人员，必须以科学的创新思维方式不断顺应时代的变化，扎实稳健地学习管理者的创新理念，通过专业理论学习和实践研究探索，锻炼自己的分析能力、综合能力、创新能力，以

及思维能力、领悟能力、洞察能力，全面提高自身的整体素质和管理能力，顺应全面提高边检服务水平和边检队伍活力的发展大趋势，在服务经济社会发展、服务人民群众方面取得了新成效。

此次培训学习为我们提供了一个更方便、更宽阔的'交流平台，提高了阳泉区域各分、子公司中层管理人员的相互沟通和了解认识。一是加强了对各分、子公司业务开展、项目的建设的了解和深入认识，有助于学习新的思维方式、工作方法和领导能力；二是丰富了自身阅历，交流了工作经验，促进了自身履职能力的提高，提升了自身水平、增长了知识和才干；三是增进感情的同时也使各分、子公司的工作特点和性质有了更加深入的了解，有助于加强团结协作，形成品牌效应，为打造国新能源发展集团在阳泉区域的品牌建设提供了保障。

1、进一步加强学习。作为中层管理人员，如果不爱学习，就会缺少灵气、无法创新，就不能适应部门工作的需要，素质提不高，成长也不快，有可能成为时代的落伍者。我将进一步增强自身业务水平，学习履行职责相关的新知识新技能，不断扩展知识面，优化知识结构，跟上时代前进的步伐。

2、进一步勇于创新。思想观念不适应现状，就不能顺应时代进步历程，就不能与时俱进地推动工作的新发展。我将走出就固守理论，不能合理联系实践工作的局限，研究新方法、新思路，学习管理创新先进理念，理论创新与实践相结合。

3、进一步高效执行。作为一名中层管理人员，特别是在公司中枢部门工作的管理者，必须要求自己在事务繁多的复杂环境下，正确认识做好上下衔接、外部对接、做好后勤工作的岗位本质。进一步增强高效能、高效率的办事效率，发现问题及时纠正，努力优化工作流程，提高自身业务素质。